

PETALUMA VALLEY HOSITAL

# THE HOSPITAL WANTS TO CHANGE OUR DISCIPLINE AND DISCHARGE

Hello union brothers and sisters,

On Thursday, August 8 we met with hospital management on and off for a good part of the day, discussing the following items:

The hospital proposed keeping the **probationary period** at six months, double the time that a non union Providence employee is on probation.

We reached agreement with the hospital to have **three types of seniority**: system seniority for hospitals in the Providence/St. Joseph system, department seniority, and union seniority, which is based on our seniority at Petaluma Valley.

The hospital proposed a significant change to our **Discipline and Discharge** article. They want to reduce the amount of time we have to find a steward to join when one of us gets a notice of a fact finding investigation, and want to add a new requirement for stewards to give a full 24 hours notice to attend the meeting. This would make it impossible for members to be represented in most, if not all cases. We had a lot of questions about this change, and re-proposed language that would bring our disciplinary protections in line with other standards Providence has agreed to at NorCal Hospitals.

The hospital proposed to change how **vacant positions are filled**. Right now, if an applicant meets the minimum qualifications and has the most seniority of the applicants, the person is awarded the position. The hospital wants to be able to choose for themselves who they believe is best without considerations for our co-workers who already work here and want to advance their careers.

We proposed a 10 percent differential for anyone who is required to **float** to another department or unit, and we also proposed a 10 percent differential for anyone who volunteers (cannot be required to do so) to float to another Providence hospital.

## NEXT BARGAINING SESSION AT NEW LOCATION

Our next bargaining date is next  
**Tuesday, August 13 beginning at 10 a.m.** and we will be in a new location:  
**the Burns Hall computer lab.**

Since we will be further away from the hospital, plan on arriving to work early, or coming after work to participate. The more people that can come, the better. Let's show the hospital that no matter where they move us, we will show up in force, united to win the best contract!

PETALUMA VALLEY HOSITAL

# EL HOSPITAL QUIERE CAMBIAR LA DISCIPLINA Y LOS DESPIDOS

Hola hermanos sindicalistas,

El jueves 8 de agosto nos reunimos con la gerencia del hospital durante buena parte del día, discutiendo los siguientes puntos:

El hospital propuso mantener el período de prueba de seis meses y duplicar el tiempo que un empleado de Providence que no es parte de un sindicato está a prueba.

Alcanzamos un acuerdo con el hospital para tener **tres tipos de señoría**: señoría a nivel de hospitales en el sistema Providence/St. Joseph, señoría por departamento y señoría sindical, que se basa en nuestra señoría en el hospital Petaluma Valley.

El hospital propuso un cambio significativo a nuestro Artículo de **Disciplina y Despidos**. Ellos quieren reducir la cantidad de tiempo que tenemos para encontrar un delegado sindical que nos acompañe en una investigación de búsqueda de datos, y quieren añadir otro requisito para que los delegados avisen con 24 horas de anticipación para asistir a la reunión. Esto haría imposible que los miembros sean representados en la mayoría, sino en todos los casos. Hicimos muchas preguntas acerca de este cambio, y volvimos a proponer un lenguaje que pondría a nuestras protecciones disciplinarias al mismo nivel de los estándares que Providence ha aceptado en otros hospitales del Norte de California.

El hospital propuso cambiar cómo se llenan los **puestos vacantes**. Actualmente, si un solicitante cumple con los requisitos mínimos y es el de mayor señoría entre los solicitantes, esa persona es quien obtiene el puesto. El hospital quiere poder escoger por ellos mismos quién creen que es el mejor candidato sin considerar a nuestros compañeros de trabajo que ya laboran aquí y quieren avanzar sus carreras.

Propusimos un diferencial del 10 por ciento para todos los que tengan que hacer **floating** a otro departamento o unidad, y también propusimos un diferencial del 10 por ciento para cualquiera que se ofrezca de voluntario (no se le puede obligar a hacerlo) a hacer floating a otro hospital de Providence.

## PRÓXIMA NEGOCIACIÓN EN NUEVO LUGAR

La próxima sesión de negociación será el **martes 13 de agosto empezando a las 10 a.m.** y será en un nuevo lugar: **la sala de computación Burns Hall.**

Como estaremos más lejos del hospital, trata de llegar temprano al trabajo o venir después del turno para participar. Cuanta más gente pueda venir, mejor. ¡Demostrémosle al hospital que no importa a dónde nos manden, llegaremos con fuerza y unidos para ganar el mejor contrato!